



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「改正労働者派遣法」施行後の実態は？

◆認知度はわずか9%

労働者派遣法が9月に改正・施行されましたが、現場での認知度は低いようです。

人材派遣の求人情報サイト「はたらこねっと」の調査によると、「どんな内容かご存知ですか？」という質問に対し、「よく理解している」と回答した派遣労働者はわずか9%、52%は「なんとなく知っている」との回答でした。

◆「期間制限」の認知度は半数以上

派遣元に無期雇用されている場合や、60歳以上である場合は例外として、今回の改正により、派遣労働者が個人単位で1つの組織単位（課を想定）で働けるのは、原則として3年までとなりました。また、派遣先企業でも「3年」の派遣受入期間制限が設けられますが、過半数労働組合等に意見聴取を行うことで、さらに3年受け入れることができるようになりました。本調査によるとこの派遣期間制限の認知度は、「よく理解できている」が14%、「なんとなく知っている」が51%となりました。

◆派遣先に新たに課された事項

今回の改正では、派遣労働者を受け入れている派遣先企業にも新たに課された事項があります。

- ・離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止（該当する場合には派遣会社への通知）
- ・派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置（派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用の負担など）
- ・均衡待遇の確保に向けた派遣元企業への協力
- ・労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

いずれにしても派遣先・派遣元が協力して、改正事項へ対応することが必要とされているようです。

障害者雇用数が過去最高を更新！

本年4月から施行される改正法の内容は？

◆12年連続過去最多を更新

厚生労働省が11月下旬に「平成27年障害者雇用状況の集計結果」を発表し、昨年6月時点において民間企業で働く障害者数が45万3,134人（前年比5.1%増）となり、12年連続で過去最多を更新したことがわかりました。

なお、障害者雇用促進法では、民間の事業主に対しての法定雇用率を2%と定めていますが、今回の集計結果では1.88%となっており、法定雇用率を下回る結果となっています。

◆段階的に施行される改正障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、昭和35年の制定以来、改正を重ねてきており、直近の改正も段階的に施行されています。

平成25年6月には障害者の範囲が「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能の障害があるために長期にわたって職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」と明確化されました。

平成28年4月1日からは、雇用分野における差別禁止、合理的配慮の提供が義務となります。

なお、平成30年4月1日からは法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されることとなります。

◆本年4月1日から義務となる項目は？

本年4月1日からは、(1) 障害者に対する差別の禁止、(2) 合理的配慮の提供義務、(3) 苦情処理や相談体制の整備が義務となります。

具体的には、(1) 募集や採用、待遇などについて、単に「障害者」という理由で応募を認めないことや、昇進昇格を認めないといったことなどが禁止されます。

(2) については、障害者が職場で働くことができるように、支障となることを改善する（例えば肢体に不自由がある方に対して机の高さを調節する等）といった配慮を義務付ける（事業主が過重な負担にならない範囲）ものです。

(3) については、事業主が障害者から苦情や相談を受けた場合に適切に対応するために、相談窓口を設置する等の整備が求められるというものです（努力義務）。

雇用保険、65歳以上も新規加入が可能に！

◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、平成28年度から65歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

同省の雇用保険部会が12月にまとめる制度改正の報告書に盛り込み、今年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

◆65歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65歳未満は賃金の45～80%に相当する額を最大360日分受け取ることができ、65歳以上の場合には最大50日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。

現在、65歳以上の雇用保険加入者は140万～150万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大50日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が20時間以上」「直近1年のうち6カ月以上被保険者であること」といった条件が付きまします。65歳未満の失業給付は現行のままの方針です。

また、65歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも64歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い65歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014年度の新規求職者は46万4,901人で、前年度に比べて10.8%増え、新規求職者全体の7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさないことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する65歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

◆「一億総活躍社会」実現への一環

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の40%になっている現在の水準を67%に引き上げる方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。

政府としては、今回の改正を、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」実現につなげる考えです。

シニア層の部下、活用できていますか？

押さえておきたい「ジェロントロジー」

◆関心が高まる概念

皆さんは「ジェロントロジー（老年学／加齢学）」をご存じでしょうか？

加齢により人はどのように変化するかを、審理・教育・医学・経済・労働・栄養・工学など様々な分野から学際的に研究する学問のことで、その成果は、雇用・教育・経済などに活用することができます（一般社団法人 日本産業ジェロントロジー協会の定義より）。

高齢化の進行を受けて、今、このジェロントロジーは大きな注目を集め始めています。

◆シニア世代を貴重な戦力とするために必要な“老化”の知識

雇用延長、定年後の再雇用・再就職、役職定年制の導入などにより、若手世代がシニア世代の従業員を部下として扱う職場が増えています。その知識・技術・ノウハウを最大限に発揮してもらうためにはどうすればよいか、“年上部下”への対応に苦慮している管理職も少なくありません。

シニア層の部下と仕事をするうえでは、「老化」についての知識と配慮は欠かせません。年齢を重ねると、筋力・視力・聴力・記憶力などが衰えます。こうした老化現象を理解していないと、例えば足腰が弱ったために動作が遅くなったり頼んだ仕事を忘れてこなしていなかったりなどといった場面をとらえて「やる気がない」とストレスがたまり、それが軋轢にもつながってしまいます。

◆シニア世代への対応とジェロントロジー

シニア世代を活用するために“老化”にどのように対応するか、考えてみましょう。

視力が低下したのであれば、例えば、書類の文字のサイズを大きくしてみましょう。筋力が落ちた人には、身体労働は若手に任せることにして、その分、知識等を活かした頭脳労働に従事してもらいましょう。忘れっぽくなったのなら、指示を文書で出すようにすればよいのです。

こうした対応を考えるうえで役立つのが「ジェロントロジー」の考え方です。これからのマネジメントを考えるうえで、学んでみると良い結果が得られるかもしれません。

オフィス石野よりひとこと

あけましておめでとうございます！ついに平成28年になりました。

平成28年といえば、マイナンバーです！

今月から、雇用保険と税務の一定の手続き等でマイナンバーを使用する必要があります。

すでに昨年末から、運用に向けての準備をされていたかと思いますが、マイナンバーは大変重要な個人情報です。漏洩などがないよう、十分に気をつけて管理してくださいね！

また、オフィス石野でも、マイナンバーについてのご相談をお受けしております。ご不安なことがございましたら、お気軽にご連絡いただけたらと存じます。

それでは本年も、オフィス石野をどうぞよろしくお願い致します。